

## PENGARUH KOMPETENSI GURU, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 PATIMUAN KABUPATEN CILACAP

Hendro Setyono, Achmad Sudjadi

Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Patimuan Cilacap

### ABSTRACT

*This study entitled " Effect of Teachers competence, Incentives and The Performance of Physical Work Environment Teacher SMA Negeri 1 Patimuan Cilacap District." The purpose of this study to determine and analyze the influence of teacher competence, incentives, and physical work environment to increase teacher performance and to investigate and analyze the influence of teacher competence, incentives and physical work environment factors that give the most dominant influence on improving the performance of SMA Negeri 1 teacher Patimuan Cilacap District. Target of this research is teacher SMA Negeri 1 Patimuan Cilacap District. The study was conducted in SMA Negeri 1 Patimuan Cilacap District held in September of 2009. This research study is a survey that took the case on teacher performance SMA Negeri 1 Patimuan Cilacap District. The population in this study are all teachers SMA Negeri 1 Patimuan Cilacap District teachers numbering 31 people. The samples in this study was to use saturated sampling method. The analytical tool used in this study is multiple regression analysis, whereas to test levels of significance using the F test and t test Results of multiple regression analysis equation:  $Y = -3.150 + 0.170 X_1 + 0.416 X_2 + 0.291 X_3$  Coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.774 or 77.40 percent of the mean variation of teacher competence variable, the incentives and physical work environment can explain the performance of high school teachers SMA Negeri 1 Patimuan Cilacap Regency at 77.40 percent, while 22.60 percent is a variation of the variable other outside variables such as motivation, skills, attitude, work ethic, and ability to work. The conclusion of this study is that the first teacher competence has a positive impact on teacher performance. Both incentives have a positive impact on teacher performance. Third physical working environment of teachers have a positive impact on teacher performance. The four competencies of teachers, incentives and physical working environment of teachers jointly have a positive impact on teacher performance. Fifth teacher competence is a factor that has the most impact on teacher performance SMA Negeri 1 Patimuan Cilacap District.*

**Keywords:** *Teachers, Incentives, Work Environment and Physical Performance Teachers*

### A. PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan

dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap merupakan salah satu sekolah yang ada di Kabupaten Cilacap. Siswa yang masuk ke SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap harus mempunyai nilai yang memadai. Sedangkan dari segi output SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap menghasilkan siswa-siswa yang berprestasi, hal ini salah satunya dapat dilihat dari rata-rata hasil Ujian Nasional tahun pelajaran 2007/2008

Nilai ujian siswa SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap masih perlu ditingkatkan. Nilai rata-rata untuk mata pelajaran Ujian Nasional tahun pelajaran 2007/2008 sebesar 6,90 dan pada tahun pelajaran 2008/2009 sebesar 6,93, sedangkan nilai rata-rata yang di targetkan oleh SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap adalah sebesar 7,50. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi siswa di SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap masih perlu terus ditingkatkan lagi agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap.

Kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja (LAN, 1992), sedangkan menurut August (1982) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (dalam Sedarmayanti, 2001). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya adalah kemampuan kerja, lingkungan kerja, insentif, kompetensi, pengetahuan, kepemimpinan, motivasi kerja dan pengalaman kerja (Simanjuntak, 2005).

Upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru (Mulyasa, 2007). Guru yang kompeten secara profesional harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru dan lain sebagainya (Martini, 2006). Dasar profesionalisme adalah kompetensi. Arti kompetensi menurut Spencer (1993) adalah karakter mendasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup menunjukkan kinerja efektif atau superior di dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa pengertian kompetensi tersebut terdiri dari tiga hal, yaitu adanya kemauan tindakan (*skills*), kecerdasan (*intelligent*), dan tanggung jawab (*attitudes*).

Faktor berikutnya yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru adalah insentif. Insentif adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang kepada organisasi yang bersangkutan yang diharapkan dapat mempengaruhi atau mengubah sikap atau tingkah laku guru yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan (Handoko, 2001). Tujuan pemberian insentif pada dasarnya salah satu bagian dalam motivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya. Karena dengan insentif yang baik dan memadai yaitu dengan melihat apakah insentif yang diberikan kepada guru dapat mencerminkan hasil kerja seorang guru dan kesesuaian dengan peraturan yang berlaku. Diharapkan dengan meningkatkan insentif dapat meningkatkan kinerja guru.

Faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja guru adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah suasana lingkungan fisik tempat kerja dimana para guru melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berkaitan dengan keadaan penerangan atau cahaya di tempat kerja, keadaan udara di tempat kerja, keadaan suara di tempat kerja serta keadaan perlengkapan kerja (Taufik, dalam Kerlinger, 2002). Pelaksanaan tugas dan pekerjaan seorang guru akan terlaksana dengan baik jika didukung dengan kondisi penerangan yang memadai, kondisi udara di ruang kerja yang sehat dan tingkat kebisingan yang rendah. Lingkungan kerja yang memadai diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan guru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil pengamatan di lapangan terlihat bahwa kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap masih perlu ditingkatkan, karena masih adanya guru yang melaksanakan proses belajar mengajar belum sesuai dengan standar kurikulum yang telah ditetapkan dan masih adanya guru yang belum kreatif dalam penyampaian materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan. Selain itu juga masih kurangnya kerja sama antar para guru dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut, maka perlu dianalisis tentang kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :1) Apakah kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. 2) Apakah insentif berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. 3) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. 4) Faktor manakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap.

## **HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pada SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. Oleh karena itu SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap perlu untuk mengarahkan dan membina gurunya agar mereka mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru.

Dengan kinerja guru yang memadai maka proses belajar mengajar dapat di selesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, Banyak tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang sangat tinggi, kerja sama yang baik dari para guru, para guru memunculkan gagasan-gagasan dan tindakan-tindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dan semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggungjawab besar.

Kinerja seseorang (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu : 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang,

demografi. 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job desain (Gibson, 2002). Sedangkan Mulyasa (2007) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru. Hal ini selaras dengan pernyataan Simanjuntak (2007) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu adalah 1) Kompetensi Individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan motivasi dan etos kerja. 2) Dukungan Organisasi yang meliputi pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. 3) Dukungan Manajemen yang meliputi sistem kerja dan hubungan industrial. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini 1) Kompetensi guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. 2) Insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. 3) Lingkungan kerja fisik guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. 4) Kompetensi guru merupakan faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap.

## **B. METODE PENELITIAN**

Sasaran pada penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. Penelitian dilakukan di SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap yang dilaksanakan pada bulan September Tahun 2009. Penelitian ini merupakan survey yang mengambil kasus tentang kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap yang berjumlah 31 orang guru. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *metode sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai responden (Sugiyono, 2006). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2006). Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru digunakan analisis elastisitas (Pindyck, 1996).

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan cara menggunakan alat korelasi product moment, sedangkan nilai reliabilitas dilakukan dengan nilai koefisien *alpha*. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk variabel kinerja guru, kompetensi guru, insentif dan lingkungan kerja fisik pada SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap lebih besar dari  $r$  tabel (0,355). Jadi dapat dikatakan semua pertanyaan pada variabel lingkungan kerja fisik pada SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap penelitian adalah valid atau dapat digunakan untuk

mengukur lingkungan kerja fisik. Demikian juga dengan nilai reliabilitasnya lebih besar dari pada  $r$  tabel (0,71), sehingga dapat diartikan variabel penelitian telah teruji reliabilitasnya dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

## 2. Skor Hasil Penelitian

### a. Skor kinerja guru (Y) SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap

Sebagian besar responden menjawab kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap pada kategori sering yaitu mencapai 44,2 persen dan kadang-kadang yaitu mencapai 45,5 persen. Artinya bahwa kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap yang meliputi pelaksanaan kurikulum, penguasaan materi, penerapan multi metode pembelajaran, memegang standar profesional yang tinggi, pekerjaan yang dikerjakan hasilnya dari waktu ke waktu hasilnya semakin banyak, tidak mengurangi kualitas pekerjaan, kuantitas kerja melebihi rata-rata, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, frekuensi waktu penyelesaian pekerjaan yang tinggi dan pemanfaatan luang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang tertunda di SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap adalah sudah cukup baik.

### b. Skor kompetensi guru ( $X_1$ )

Sebagian besar responden menjawab kompetensi guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap pada kategori selalu yaitu mencapai 42,5 persen. Artinya bahwa kompetensi guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap yang meliputi 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran. 3) Mengembangkan kurikulum. 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. 7) Berkomunikasi secara efektif. 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. 11) Bertindak sesuai norma, agama, hukum, sosial dan kebudayaan Indonesia. 12) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. 13) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa. 14) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri. 15) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru. 16) Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi. 17) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat. 18) Beradaptasi di tempat bertugas. 19) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan. 20) Menguasai materi sturur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. 21) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran. 22) Mengembangkan materi pembelajaran

yang diampu secara kreatif. 23) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. 24) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri di SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap adalah sudah baik.

c. Skor insentif ( $X_2$ )

Sebagian besar responden menjawab insentif di SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap pada kategori baik yaitu mencapai 47,2 persen. Artinya bahwa insentif di SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap yang meliputi jaminan atas kecelakaan kerja, tunjangan untuk hari tua, tunjangan kesehatan, pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit guru, program rekreasi yang dijalankan pada tiap periode tertentu, adanya cafetaria, penghargaan yang diberikan kepada para guru yang berprestasi dan fasilitas transportasi untuk menunjang tugas pada SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap adalah baik.

d. Skor lingkungan kerja fisik ( $X_3$ )

Sebagian besar responden menjawab lingkungan kerja fisik pada SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap pada kategori memadai yaitu mencapai 41,6 persen. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik pada SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap yang meliputi tingkat penerangan di tempat kerja, tempat kerja memperoleh penerangan dari cahaya matahari, warna dinding di ruang kerja yang terang untuk bekerja, ventilasi udara, sirkulasi udara yang ada di tempat kerja, tingkat kebisingan, suara musik yang kadang terdengar ditempat kerja, jarak antara tempat parkir kendaraan dengan ruang kerja, penyusunan tata ruang kantor dan penyusunan perlengkapan kantor pada SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap sudah memadai.

3. Pengujian Hipotesis

$$Y = -3,150 + 0,170X_1 + 0,416X_2 + 0,291X_3$$

- 1.) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi guru bernilai 0,170 artinya kompetensi guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap, hal ini karena koefisien regresi variabel kompetensi guru bernilai positif. Berpengaruh positif artinya semakin baik kompetensi guru yang dijalankan maka semakin tinggi kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap .
- 2.) Nilai koefisien regresi variabel insentif bernilai 0,416 artinya insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap, hal ini karena koefisien regresi variabel insentif bernilai positif. Berpengaruh positif artinya semakin baik insentif maka semakin tinggi kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap .
- 3.) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik bernilai 0,291 artinya lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap, hal ini karena koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik bernilai positif. Berpengaruh positif artinya semakin baik

lingkungan kerja fisik yang diberikan maka semakin tinggi kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap .

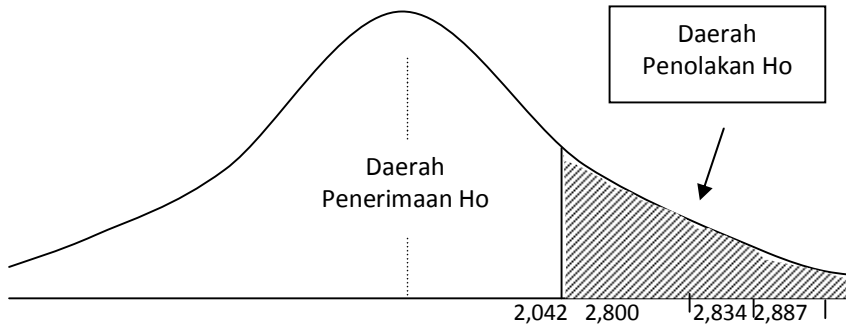
- 4.) Nilai konstanta bernilai -3,150 artinya kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap akan bernilai -3,150 jika variabel kompetensi guru, insentif dan lingkungan kerja fisik bernilai nol. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap maka dibutuhkan adanya kompetensi guru, insentif dan lingkungan kerja fisik yang baik.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,774 atau 77,40 persen artinya variasi variabel kompetensi guru, insentif dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap sebesar 77,40 persen, sedangkan 22,60 persen merupakan variasi dari variabel lain di luar variabel yang diteliti seperti motivasi, ketrampilan, sikap, etos kerja, dan kemampuan kerja.

Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi guru, insentif dan lingkungan kerja fisik secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. Adapun hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai t hitung kompetensi guru sebesar 2,887. Nilai t tabel untuk tingkat signifikansi 95% dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,042, jadi t hitung > t tabel. Dengan demikian dapat diartikan ada pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan kompetensi guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap **dapat diterima**.
- 2) Nilai pengujian koefisien regresi dengan uji t menunjukkan nilai t hitung insentif sebesar 2,800. Nilai t tabel untuk tingkat signifikansi 95% dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,042, jadi t hitung > t tabel. Dengan demikian dapat diartikan ada pengaruh yang signifikan dari variabel insentif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap **dapat diterima**.
- 3) Nilai t hitung lingkungan kerja fisik sebesar 2,834. Nilai t tabel untuk tingkat signifikansi 95% dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,042, jadi t hitung > t tabel. Dengan demikian dapat diartikan ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap **dapat diterima**

Secara grafik dapat dijelaskan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 2 Kurva uji t

Adapun nilai elastisitas variabel kompetensi guru sebesar 0,4780, nilai elastisitas variabel insentif 0,3753 dan nilai elastisitas variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,3129. Dari nilai elastisitas tiap variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai elastisitas variabel kompetensi guru paling besar dari pada nilai elastisitas variabel insentif dan lingkungan kerja fisik ( $0,4780 > 0,3753$  dan  $0,3129$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi guru mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan kompetensi guru merupakan faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap dapat diterima.

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : 1) Kompetensi guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Artinya jika kompetensi guru ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. 2) Insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Artinya jika insentif guru ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. 3) Lingkungan kerja fisik guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. Artinya jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan menjadi lebih baik, maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. 4) Kompetensi guru merupakan faktor yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap.

Untuk meningkatkan kompetensi guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap, guru sebaiknya menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa. Untuk meningkatkan insentif guru, yang perlu diperhatikan adalah pemenuhan jaminan atas kecelakaan kerja, hal ini dapat dilakukan dengan mengikutsertakan para guru pada program asuransi. Untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik, hal yang perlu diperhatikan adalah perbaikan pada ventilasi udara dan penyusunan perlengkapan kantor yang baik di tempat



guru berkerja. Hal yang menjadi prioritas dalam peningkatan kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap adalah faktor kompetensi guru. Untuk itu upaya peningkatan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi guru perlu menjadi perhatian yang utama, tanpa mengabaikan faktor-faktor yang lainnya seperti insentif dan lingkungan kerja fisik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adlan Aidin. 2000. *Hubungan Sikap Guru Terhadap Matematika dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja*. Matahari No.1
- Administrasi Negara. Lembaga. 1992. *Performance Improvement Planning. Suatu Pendekatan Perencanaan Peningkatan Kinerja (Prestasi Kerja)*.. Jakarta: LAN
- Ahyadi, Agus. 1994. *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi*. Buku II, Edisi Empat. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Al Rasyid. Harun. 1994. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung :Program Pasca Sarjana Universitas Padjajaran.
- Anonim. 2005. *Undang Undang Tentang Guru dan Dosen*. No 14 Tahun 2005. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Anonim. 1982. *Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta:Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Aritonang. 2005. Kompensasi Kerja. Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.04 / Th.IV/ Juli 2005
- Castka, Bamber, C.J. Sharp, J.M. Belohoubek, P,. 2001. Factors Affecting Successful Implementation High Performance Teams, *An International Journal* Vol 7 – Number 7/8 pp 123-134
- Delaney, J.I. and Huselid, Mark, 1996. The impact of HRM practices on perception of organizational performance, *Academy of Management Journal*, Vol 39 (4), Boston

- Ghozali. Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS..* Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gibson. Ivancevich & Donnelly. 2002. *Organisasi–Perilaku-Struktur-Proses*, Jakarta: Erlangga
- Gomes, F, Cardoso. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia..* Yogyakarta: Andi offset
- Guest, E David. 1997. Human Resources Management and Performance : A review and Research Agenda. *The International Journal of Human Resources Management*. Birkbeck College University of London
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. M. Malayu SP. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim. 2002. *Kurikulum Pembelajaran*. Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan. Bandung : FIB UPI
- Kartono. Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV Rajawali Prees
- Kerlinger dan Pedhazur. 2002. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*. Semarang: Nurcahya.
- Mangkunegara. Anwar. Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Bandung: Remaja Rosda Karya
- Manulang. M,. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Margiati. 1999. Stres Kerja Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik* 3. 71-80. Universitas Kesehatan Masyarakat. Surabaya: Universitas Erlangga
- Martinis, Yamin. 2006. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Muhail. 2006. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan. Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Cilacap*. Program Studi Manajemen. Program Pascasarjana. Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman.
- Mulyasa E,. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru..* Bandung: Remaja Rosdakarya

- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia..* Yogyakarta: Gadjahmada University Offset.
- Permendiknas. 2007. *Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Menteri Pendidikan Nasional*. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Porter, W, Lyman & Steers. Richard. M.. 1997. *Motivation and work behavior*. New York: Mc.Graw-Hill Book Compay
- Pujiastuti. 2007. *Studi Tentang Kinerja Guru SMA Negeri 1 Cilacap*. Program Studi Manajemen. Program Pascasarjana. Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman.
- Rahardja, Alice, Tjandralila. 2002. Hubungan antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.03 / Th.III / Desember 2004. Jakarta
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad, Husnan. 2000, *Manajemen Personalisa*, Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja..* Bandung: Mandar Maju
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja..* Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Spencer, L,M, dan Spencer, S,M,. 1993. *Competence at work: Models for superior performance*
- Sudjana, Nana. 1989. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar..* Bandung. Sinar Baru.
- Sugiyono. 2006. *Stasistik Untuk Penelitian*. CV.. Bandung. Alfa Beta
- Suhertian, Piet. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Rineka Cipta
- Sumirah. 2009. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Olahraga Sekolah Dasar di Kabupaten Cilacap*. Program Studi Manajemen. Program Pascasarjana. Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman
- Syah, Muhibbin. 2000. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya :Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Waldman, David A., 1994, The Contribution of Total Anality Management to aTheory of Work performance, *Academy of Management Review*, Vol 19 No.3, pp 210-536
- Wijaya dan Tabarani. 1994. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Zahara, Idris. 1981. *Dasa-Dasar Kependidikan..* Padang: Angkasa Raya.